

中央会職員のみのもり監査法人への転籍等に関わる問題について

— 出向・転籍に関わる課題と留意点、労組の取り組み —

(2018年4月) 全農協労連・連合会部会運営委員会

〈はじめに〉

のみり監査法人は昨年6月30日に設立され、来年7月からの本格稼働に向けて、この7月1日または来年3月より中央会からの要員の受け入れを始めるとされています。

会は、のみり監査法人に係る要員派遣について、当初は「基本的には出向での対応になる」との説明をしていましたが、4者協議（全中・農水省・金融庁・公認会計士協会）の結果として「出向ではなく転籍によるが、出向も一部容認の見通し」と、その説明が大きく変わってきています。

そうした中で、全農協労連・連合会部会として、これら出向・転籍問題への労組の取り組みにあたっての基本的な考え方をあらためて示しますので参考にして下さい。なお、これは現時点での会の説明として得た情報によりものですので、説明内容が変わることも予想されます。全農協労連・連合会部会に情報をつないで下さるようお願いいたします。

I. 出向と転籍の違いについて

1. 出向（在籍出向）

（1）出向とは

「出向」とは、中央会の職員としての地位を保持したまま、のみり監査法人（あるいは他の法人、農協など）の事業所において相当期間にわたり当該法人の労務に従事させる人事異動のことです。会が労働者に対して出向を命じることを、出向命令といいます。

（2）出向命令の有効要件

出向は単なる異動と違って、労務を提供する（指揮命令を受ける）相手が変わり、労働条件のかなりの変更を伴い、労働者にとって重大な問題であることから、この出向命令には根拠が必要とされています。

例えば、単に、就業規則上、一般的に「出向を命じうる」などという規定があるだけでは足りないとされています。また、労働契約法には下記のように規定されています。

【労働契約法第14条（出向）】

「使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。」

出向命令が労働契約上の根拠を有するためには、就業規則、労働協約（出向協定書）、個別労働契約、採用時における説明と同意等によって、①出向を命じうること自体が明確に

なっていること、②出向先での基本的労働条件等が明確になっていること等が必要です。つまり「出向に関する基本的な事項」がきちんと契約内容として確認されていることが必要だということです。別紙の「宮城県連労『出向についての確認書』」も参考にして下さい。

2. 転籍（転籍出向・退職出向）

（1）転籍

「転籍」とは、中央会との労働契約関係を終了させて、新たに、みのり監査法人（あるいは他の法人、農協など）との間に労働契約関係を成立させ、当該法人の業務に従事する人事異動のことをいいます。

いかなる場合でも労働者の同意が必要です。

（2）（在籍）出向との区別

出向は中央会との労働契約関係が継続するのに対して、転籍は現在の労働契約関係が終了する＝退職することになるので、決定的に異なります。

現在の会の説明によると、「中央会への復職を前提とした転籍」として「転籍出向・退職出向」という言い方がされていますが、ことばの問題ではなく、まず労働法の枠組みにおける「出向」なのか「転籍」なのかをはっきりさせることが大事です。その上で対応をとっていくこととなります。

Ⅱ. 現在の会の説明内容について

1. みのり監査法人への要員派遣に関わっては次のようにされています

（1）県域責任者は転籍。

（2）他の要員については「転籍」（復職を前提としない）または「中央会に復帰する約束が可能な転籍」（「転籍出向」）。なお、出向も一部容認の見通し。

2. 転籍（復職を前提としない）の取り扱い

①手続き1（退職、退職金の扱い）

通常の退職手続きによる。退職金は、所属していた中央会の規程により退職時（転籍時）に本人に支給する。

②手続き2（採用、就業規則・労働時間）

みのり監査法人の職員として採用。就業規則、労働時間については、みのり監査法人の規程による。

③賃金・諸手当・一時金など

賃金・諸手当・一時金（賞与）については、みのり監査法人の規程によるが、トータルで中央会での水準を下回らないことを基本に、あらかじめ中央会と個別に協議のうえで決

定する。なお、みのり監査法人の現状では、規程上の諸手当はない。

3. 転籍出向・退職出向（復職を前提とした転籍）の取り扱い

①手続き1（退職及び発令）

本人の同意を得た上で「退職願」を提出してもらい、「退職出向」を発令する。

②手続き2（退職金の扱い）

退職金は、退職出向時には支給しない。最終的に支給する退職金の期間計算上は、退職出向期間を通算する。これらについて、退職出向時に本人との間で「合意書」を作成する。

なお、みのり監査法人では有期雇用になることから、退職出向期間中の退職金は支給しない。中央会に対するみのり監査法人の負担（退職出向期間中の退職金要積立額）については、税務上の兼ね合いも含めて中央会への支払方法について検討する。

③就業規則・労働時間、賃金・諸手当・一時金など

賃金・諸手当・一時金（賞与）については、みのり監査法人の規程によるが、トータルで中央会での水準を下回らないことを基本に、あらかじめ中央会と個別に協議のうえで決定する。なお、みのり監査法人の現状では、規程上の諸手当はない。

4. 今年の7月あるいは来年3月の転籍者について

（1）基本的な枠組み

2018年7月（あるいは2019年3月）～2019年6月までの間は、①みのり監査法人に転籍（前記「Ⅱ」の「1」による）のうえで、②全中監査機構へ出向となる。

（2）上記の出向期間中の労働条件について

①転籍後の賃金・一時金等について

転籍後の賃金・一時金等については、上記の監査機構への出向期間中も、前記「Ⅱ」の「2」「3」の通り。

②旅費・日当について

各県中央会の旅費・日当規程に基づいて、みのり監査法人が各県毎に旅費・日当規程を制定し、これに従って本人に旅費・日当を支払う。計算事務については、中央会への事務委託を検討。

③社保料等

賃金・一時金、社保料、旅費・日当などを出向負担として全中からみのり監査法人に支払う。県中は、この相当額を全中に支払う。

Ⅲ. 労組の取り組みにあたっての基本的な考え方について

この7月あるいは来年3月に始まろうとしているみのり監査法人への要員派遣に伴う転

籍は、非労組員（管理職層）も含めた問題です。労組としても労働者全体の問題として取り組んでいくことが基本です。

会は、今後、対象労働者に対して個別に説明を行ったうえで、個別に同意を取り付けようとしてくるものと思われます。もちろん個別同意は不可欠ですが、その際に本人の自由意思による適正な判断が担保されることが何よりも大切です。

そのためには、あらかじめ今回の転籍問題について、労組と会との間で基本的なルールを確認しておくことが不可欠です。労働者個人に任せてしまってはなりません。

各県によって実情は様々だと思いますが、以下に基本的な考え方を示しますので参考にしてください。各労組（支部）で職場の実情等も踏まえて取り組みを進めるようにして下さい。

1. 出向の場合について

出向については「I」に既述の通りです。別紙「宮城県連労『出向についての確認書』」も参照に、本人同意を要件とすることなどを含めた「出向協定書」の締結により、その規定に沿って対応するようにします。

2. 転籍の場合－「転籍は本人同意が不可欠であること」を実際に活かしていくこと

前記の通り、転籍には労働者の同意が必要です。納得できないのであれば同意しない、ということを基本に対応すべきです。

確かに「転籍はやむを得ない…」という気持ちを持つ労働者が多いかも知れませんが、転籍を断ったらその後が心配だということもあります。しかし、これは会側も同様で、みのり監査法人の要員確保のためには一定の労働者に転籍してもらわなかったら、会も困るはず。従って、「転籍は本人同意が絶対必要である」ということを基本にするということは、転籍の条件について労使が対等の立場で交渉し同意をめざしていくうえでも必要なことなのです。

3. 労使協議・確認にあたっての留意点－今回のスキームの問題点と課題

（1）「転籍出向・退職出向」（中央会への復職を前提とした転籍）に係わる「合意書」

会は、中央会への復職を前提とした転籍について、会が「退職出向」時に本人と「合意書」を取り交わすと説明しています。

「退職出向」などと称していますが、労働法の枠組みでは転籍です。従って、中央会への復職をどう担保し、みのり監査法人に転籍（勤務）している期間の退職金要積立額の取り扱いなどについてどうするのかを確定させておくことが必要です。

①賃金、諸手当、一時金などについて

会の説明は、賃金・諸手当・一時金について、トータルの賃金水準が中央会の水準を下回らないように個別に協議のうえ決める、というものです。一時金（賞与）の水準がみのり監査法人ではどうなるのかについては何ら説明がありません。また、諸手当については、みのり監査法人では規程がない現状だということです。

一時金を含めた年収ベースがどう具体的に確保されるのか、また、転籍期間中も定期昇給あるいは昇格に伴う昇給は、中央会と同水準での実施が約束されるのかなど、いずれも重要な労働条件です。これらについて明確にしておくことが必要です。

諸手当については、みのり監査法人が各県中の規程に基づき各県毎に設定することも可能なはずで。

②「退職出向」の期間について

会の説明では、みのり監査法人の採用にあたっては「3～5年程度の有期雇用とする」としています。この期間が適当なのか、また「3～5年程度」というような規定の仕方で合意できるのか、という問題があります。

例えば、明確に「〇年」と期間を限定して、それを更新する際には本人同意を再度取り付けるなどの条件を付す方法もあります。なお、みのり監査法人における有期雇用期間に係わっては、労基法上は3年（専門的知識等を有する労働者との間では5年）を超える期間について労働契約を締結してはならない（第14条）、となっています。

さらに、中央会に復職したら再度の「退職出向」はあり得るのか、それを認めるのかという問題もあります。これらについても協議・確認しておくことが必要です。

③「退職出向」の期間中の連絡体制について

中央会への復職を前提としている以上、会が「退職出向」中に当該労働者本人と連絡を密にすることは不可欠であり、会の責任でもあります。本人の健康状態、勤務状態や家庭環境の変化などをきちんと把握し必要な対応をとれるような仕組みを確認し、労組がチェックできるようにしておくことが必要です。

④退職金について

会の説明によれば、「退職金は、退職出向時には支給しない。最終的に支給する退職金の期間計算上は、退職出向期間を通算する。これらについて、退職出向時に本人との間で『合意書』を作成する」。そして、みのり監査法人の負担については、みのり監査法人が中央会への復職時に「退職出向」中の退職金要積立額を中央会に支払うことを想定しているようですが、これは税務上の「贈与」に該当し課税問題が発生することもあり結論が出ていないようです。これについても、実際にどうするのかきちんと整理させることが必要です。

（2）2018年7月転籍者の1年間の全中監査機構への出向について

この7月あるいは来年3月に転籍した労働者は、1年間みのり監査法人から全中監査機構に出向するとされています。みのり監査法人において、出向に係わる取り決めを具体的にどのように行うのかも課題です。これらについて、会にみのり監査法人において適正な手続き・運用がされるよう必要な手立てについて説明を求めそれを確認しておくことが必要です。

なお、みのり監査法人への出向という形態も一部容認の見通しと説明されていますが、出向者の再度の出向は認められません。

4. 「出向」「転籍」後も労働組合員としての資格を確保できるようにしておくこと

（1）労組の役割を發揮していこう

この春闘で、宮城県連労中央会支部は、会との妥結にあたって、あえて1995年に労使確認した「雇用保障・組織整備に関する労働条件についての覚書」ならびにそれに基づく「出向についての確認書」（いずれも「別紙」）を再確認させました。

いま、労組として、あらためて労働者の権利を守る取り組みをしっかりと行っていくことが求められています。宮城のなかまや全国のなかまが、それぞれの職場において培ってきた「労組の力」を発揮すべきときです。宮城県連労の「覚書」「確認書」も参考にさせていただき、その底流にある考え方を共有化し、各労組（支部）での取り組みを進めて下さい。

（２）労組員資格の範囲を見直しておこう

①出向者の組合員資格について

出向者は、出向元（中央会）との労働契約関係が継続されていることから中央会職員です。従って、組合員資格を維持することが原則です。

出向協定書などによる出向者と会との連絡体制の運用状況、会が出向者の状況把握をきちんと行っているかどうかなどについて、労組が恒常的にチェックするようにします。

②転籍者の組合員資格について

みのり監査法人への「退職出向」については、様々な問題が発生すると思われます。そうした場合に、労働者個々人で対応するのではなく、労組として対応していくために、労組の規約を改正して希望するなかまが労組に加入し続けるあるいは加入できる体制を整えておくことが必要です。

労組（支部）規約の組合員の項について、もし「中央会職員」に限定しているのであれば、中央会職員の他に「執行委員会が認めた者」「関係する団体の職員」なども組合員になれる規約の改正をするようにします。

画一的にはいかないかも知れませんが、それぞれの実情もあると思います。また、交渉の持ち方や活動の進め方、さらには組合費徴収方法など実務的な問題への対処も必要になってきます。しかし、それらは労働組合を必要とするなかまがいれば、いずれも解決可能なはずで、労組が門戸を明けておくことが大切です。

以 上